

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I



GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

ROMA - Venerdì, 22 giugno 1962

**SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI
MENO I FESTIVI**

**DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 6508**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 492.

**Norme sul trattamento economico
e normativo dei lavoratori dipendenti
dalle imprese esercenti la lavorazione
del cappello, del feltro e del cappello
di pelo, del feltro e del cappello di
lana, del pelo per cappello.**

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 492.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione del cappello, del feltro e del cappello di pelo, del feltro e del cappello di lana, del pelo per cappello.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 2 ottobre 1959, e relative tabelle, per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione del cappello, del feltro e del cappello di pelo, del feltro e del cappello di lana, del pelo per cappello, stipulato tra la Federazione Italiana Industriali del Cappello, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Abbigliamento, il Sindacato Italiano Lavoranti Cappellai e Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Unitaria Italiana Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Liberi, l'Unione Italiana Lavoratori Abbigliamento, con l'assistenza dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Industriali del Cappello, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale Lavoratori dell'Abbigliamento, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 184 in data 15 luglio 1961, del contratto collettivo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e

della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale 2 ottobre 1959, relativo ai lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione del cappello, del feltro e del cappello di pelo, del feltro e del cappello di lana, del pelo per cappello, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione del cappello, del feltro e del cappello di pelo, del feltro e del cappello di lana, del pelo per cappello.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, il Guardasigilli: Bosco

Registrato alla Corte dei conti, addì 30 maggio 1962

Atti del Governo, registro n. 148, foglio n. 57. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2 OTTOBRE 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE IMPRESE ESERCENTI LA LAVORAZIONE DEL CAPPELLO, FELTRO E CAPPELLO DI PELO, FELTRO E CAPPELLO DI LANA, PELO PER CAPPELLO

Addì 2 ottobre 1959 in Milano presso la Federazione Italiana degli Industriali del Cappello

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI DEL CAPPELLO rappresentata dal suo Presidente sig. *Teresio Usuelli* e per delega dello stesso dal rag. *Remo Botrini* assistito dall'avv. *Francesco Pellegrini*, e con l'assistenza della CONFERERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Leonardo Sponta*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (F.I.L.A.) nella persona del Segretario responsabile signor *Remo Savio*, e il SINDACATO ITALIANO LAVORANTI CAPPELLAI E AFFINI, nella persona del Segretario responsabile sig. *Stefano Ongarelli*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO rappresentata dal Segretario Confederale sig. *Rinaldo Scheda*

e

la FEDERAZIONE UNITARIA ITALIANA LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO (F.U.I.L.A.) rappresentata dal suo Segretario generale cav. *Silvio Ascari* e dal Segretario signor *Giuseppe Fossati* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LIBERI (C.I.S.L.) rappresentata dal Segretario aggiunto dott. *Dionigi Cappa* e dal Segretario sindacale dott. *Paolo Cavezzali*

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI ABBIGLIAMENTO (U.I.L.A.) rappresentata dal Segretario generale sig. *Adolfo Di Marino* e dai Segretari Nazionali sigg. *Erminio Fontinelli* e *Gaetano De Jesu* con l'assistenza della UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) nelle persone del suo Segretario generale sig. *Italo Viglianesi* e del Segretario sindacale sig. *Raffaele Vanni*, con l'intervento di rappresentanti industriali e dei lavoratori;

Addì 2 ottobre 1959 in Milano presso la Federazione Italiana degli Industriali del Cappello

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI DEL CAPPELLO rappresentata dal suo Presidente sig. *Teresio Usuelli* e per delega dello stesso dal rag. *Remo Botrini* assistito dall'avv. *Francesco Pellegrini*, con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA nella persona del dott. *Leonardo Sponta*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentata dal suo Segretario dott. *Bruno Scheggi* con l'intervento della C.I.S.N.A.L. in persona del sig. *Pierucci Emilio*,

con l'intervento di rappresentanze di industriali e di lavoratori si è stipulato il presente contratto di lavoro.

PARTE PRIMA

NORME GENERALI

Art. 1.

APPLICABILITÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro si applica in tutto il territorio nazionale ai seguenti settori di produzione:

Feltro e cappello di pelo.
Feltro e cappello di lana.
Pelo per cappelli.

Art. 2.

INTERPRETAZIONE NORME CONTRATTUALI

Nella risoluzione delle controversie individuali o collettive, le norme del presente contratto dovranno essere interpretate in base alle disposizioni legislative ed agli accordi interconfederali riguardanti sia il contratto che il rapporto di lavoro.

Art. 3.

COMMISSIONI INTERNE

In ogni stabilimento devono essere formalmente riconosciuti la Commissione Interna o il Delegato di Impresa; regolarmente eletti, con i poteri, i compiti e la tutela previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 4.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi nazionali e provinciali delle proprie organizzazioni sindacali nonché dei sindacati comunali di categoria saranno concessi brevi permessi, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette, e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopramenzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni Territoriali degli Industriali alla Azienda cui il lavoratore appartiene.

Art. 5.

ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

Il lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive, ha diritto alla conservazione del posto per la durata normale della carica.

Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche sindacali che lo impegnino continuamente, è concessa una aspettativa per la durata della carica, fino ad un massimo di due anni.

In ambedue i casi non compete al lavoratore retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità, ai soli effetti della indennità di licenziamento e limitatamente ai primi due anni.

Art. 6.

REGOLAMENTO INTERNO

L'eventuale « Regolamento interno » predisposto dalla Direzione dell'Azienda, e preventivamente esaminato con la Commissione Interna non potrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto.

Detto regolamento, da esporsi in modo chiaramente visibile nell'interno dello stabilimento, dovrà essere osservato da tutti i dipendenti.

Art. 7.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Agli effetti del precedente comma, si considerano costituenti un unico istituto il complesso degli istituti di carattere normativo regolamentare (norme generali disciplinari, ferie, preavviso ed indennità di anzianità per licenziamento ed in caso di dimissioni, malattie ed infortunio, puerperio, ecc.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire eventuali situazioni aziendali più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio le quali pertanto continueranno ad essere mantenute. Per le eventuali condizioni di miglior favore derivanti da accordi territoriali, si fa riferimento a quanto è detto nel primo comma del presente articolo.

Art. 8.

CONTROVERSIE

Le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate tra la Direzione della Azienda ed i lavoratori assistiti dalla Commissione Interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, fermo restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esprimere l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive per l'applicazione e la interpretazione del presente contratto, che non venissero composte direttamente fra la Direzione aziendale e Commissione Interna o Delegato di impresa, saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 9.

CONTRATTI INTEGRATIVI

Per ogni settore di industria gli accordi integrativi unitamente ai minimi di paga di cui alle tabelle salariali in atto formeranno parte integrante del presente contratto.

Art. 10.

VALIDITÀ E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal 2 ottobre 1959 e avrà durata fino al 31 dicembre 1961.

S'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno, qualora non venga disdetta da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta, il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia sostituito da successivo contratto nazionale.

PARTE SECONDA**OPERAI***Premessa*

Agli effetti dell'interpretazione delle clausole contrattuali (parte operai) le parti convengono che le espressioni:

Paga base - Paga di fatto - Retribuzione hanno il seguente significato:

paga base (per tutti gli operai) = minimo di paga oraria tabellare vigente per le singole categorie;

paga di fatto: per gli operai lavoratori ad economia = paga base + superminimi;

per gli operai lavoratori a cottimo = paga base + utile di cottimo + superminimi;

retribuzione = paga di fatto + contingenza.

Art. 1.

ASSUNZIONI

Per l'assunzione al lavoro valgono le disposizioni di legge vigenti sul collocamento.

L'azienda, nelle assunzioni, con riferimento alle esigenze tecniche delle mansioni richieste, e compatibilmente con le norme sopra richiamate, darà la preferenza:

- ai figli di operai dell'azienda deceduti;
- ai figli di operai dell'azienda collocati a riposo per invalidità o vecchiaia.

Art. 2.

DOCUMENTI E VISITA MEDICA

Per essere assunto, l'operaio dovrà presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) tessere e libretto per le assicurazioni sociali;
- 4) i documenti necessari per ottenere la corresponsione degli assegni familiari;
- 5) a richiesta della Ditta:
 - a) il certificato penale generale, avente la data non anteriore a 3 mesi;
 - b) titolo di studio.

Il datore di lavoro può sottoporre a visita medica il personale da assumere in servizio.

L'operaio è tenuto a documentare, senza indugio, le eventuali variazioni dei propri carichi familiari agli effetti della corresponsione degli assegni.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio si intende fatta per un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore a 12 giorni di effettivo lavoro.

Nel caso di interruzione del periodo di prova a causa di infortunio sul lavoro, sarà consentito all'operaio che ne farà richiesta, di riprendere il periodo di prova, sempre che egli sia in grado di riassumere servizio entro 30 giorni dalla data dell'infortunio.

Durante il periodo di prova è ammessa, in qualsiasi momento, da entrambe le parti, la rescissione del rapporto di lavoro, senza alcun preavviso. L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta, ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute, conteggiate sulla base della retribuzione fissata all'atto della assunzione: comunque la paga base non può essere inferiore al minimo della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

In caso di conferma in servizio, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal giorno della sua assunzione, col diritto dalla medesima data, alla paga base stabilita per la categoria alla quale l'operaio è assegnato.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

Art. 4.

LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'ammissione al lavoro e per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le vigenti norme di legge.

Art. 5.

INQUADRAMENTO OPERAI

La classificazione dei dipendenti operai sarà fatta esclusivamente in base alle seguenti categorie fondamentali:

- uomini: 1^a - 2^a - 3^a - 4^a categoria;
- donne: 1^a - 2^a - 3^a categoria.

Art. 6.

APPRENDISTATO

E' considerato apprendista colui che viene assunto, fra i 14 e i 20 anni di età secondo gli intendimenti e in armonia con le norme di cui alla legge 19 gennaio 1955 n. 25 che qui si richiama.

La durata del periodo di apprendistato e il trattamento economico sono regolati dagli accordi integrativi di cui all'art. 9 della parte generale del presente contratto.

Per gli apprendisti chiamati alle armi per obblighi di leva, l'interruzione consentita sarà pari alla durata normale del servizio di leva stesso.

Il cambiamento di lavorazione non interrompe nè prolunga il decorso del normale periodo di apprendistato.

La durata massima del periodo di apprendistato sarà ridotta alla metà per i licenziati dalle scuole tecniche industriali ad indirizzo della categoria e per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria di avviamento professionale ad indirizzo corrispondente all'attività esplicata dall'apprendista.

L'apprendista che abbia compiuto i 17 anni e superato metà del periodo di apprendistato, può richiedere di essere ammesso a prova, intesa ad accertare la sua capacità di lavoro quale operaio. In caso di esito favorevole della prova, avrà diritto a tutti gli effetti, al riconoscimento di « operaio qualificato ».

Per la durata dell'apprendistato e il relativo trattamento economico si stabilisce quanto segue:

*Uomini**Donne*

Apprendisti assunti tra i 14 e i 16 anni di età:

Periodo apprendistato anni 3	Periodo apprendistato anni 2,5
1° semestre 40 %	40 %
2° » 45 %	45 %
3° » 50 %	50 %
4° » 55 %	60 %
5° » 65 %	80 %
6° » 80 %	

Apprendisti assunti tra i 16 e i 18 anni di età:

Periodo apprendistato anni 2,5	Periodo apprendistato anni 2
1° semestre 45 %	45 %
2° » 50 %	50 %
3° » 60 %	60 %
4° » 70 %	80 %
5° » 80 %	

Apprendisti assunti tra i 18 e i 20 anni di età:

Periodo apprendistato anni 2	Periodo apprendistato anni 1,5
1° semestre 60 %	60 %
2° » 65 %	70 %
3° » 70 %	80 %
4° » 80 %	

Le percentuali di cui sopra sono calcolate sulla paga dell'operaio e dell'operaia di 2ª categoria superiore ai 20 anni.

Art. 7.

ADDESTRAMENTO SPECIALE

Riconosciuta l'opportunità di avviare ed addestrare al lavoro personale non esperto, che abbia superato i limiti di età fissati per l'apprendistato, le aziende potranno sottoporre lavoratori non qualificati ad un periodo di addestramento atto a farli diventare operai qualificati.

La durata dell'addestramento speciale è di mesi 12 di tirocinio.

L'assunzione per il periodo di addestramento deve risultare da comunicazione scritta e il lavoratore non potrà essere adibito ad alcun lavoro di manovalanza sia comune che specializzata.

Art. 8.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le Organizzazioni contraenti riconoscono l'opportunità a che venga dato impulso alla istruzione professionale intesa ad affinare le capacità tecniche dell'operaio e ad migliorare il loro rendimento nella produzione.

Le Associazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo — quando ve ne sia la possibilità — alla istituzione di corsi professionali di categoria od al potenziamento di quelli eventualmente esistenti.

Art. 9.

CAMBIAMENTO DI MANSIONI

L'operaio passato temporaneamente a mansioni che comportino maggiore retribuzione ha diritto a quella prevista per le nuove mansioni e per il tempo in cui vi rimane adibito.

Dopo 40 giorni continuativi di prestazione nelle nuove mansioni, l'operaio acquisisce la nuova qualifica e la relativa retribuzione. Nel caso di passaggio per sostituzione di altro operaio, assente per malattia, infor-

tunio, gravidanza, puerperio, servizio alle armi per un periodo non superiore ad 8 mesi, la nuova qualifica sarà acquisita alla scadenza del termine di conservazione del posto dell'operaio assente, previsto dal presente contratto.

L'operaio passato temporaneamente a mansioni inferiori per comprovate esigenze di ordine tecnico, ha diritto a conservare la qualifica con la retribuzione di propria competenza.

Art. 10.

MANSIONI PROMISCUE

L'operaio che sia adibito con carattere di continuità, a mansioni multiple, relative a diverse qualifiche, percepirà la paga base della qualifica superiore, più contingenza più rivalutazione più eventuali altri elementi derivanti da accordi sindacali, quando le mansioni inerenti alla qualifica superiore stessa abbiano per qualità e durata rilievo sensibile, anche se non del tutto prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'operaio.

Art. 11.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Alla donna destinata a compiere funzioni caratteristiche della prestazione di opera maschile compete, a parità di condizioni di lavoro, e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga base prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo, la condizione suddetta si intenderà soddisfatta con la adozione delle tariffe previste per la categoria maschile.

Art. 12.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale settimanale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge, con un massimo di 8 ore giornaliere, salvo le deroghe relative.

E' consentito il recupero negli altri giorni della settimana per le ore eventualmente non lavorate dalle ore 13 del sabato nei limiti di un'ora al giorno, a regime normale, senza maggiorazione di lavoro straordinario.

La distribuzione degli orari di lavoro viene stabilita dalla Direzione dell'Azienda e sarà preventivamente esaminata con la « Commissione Interna ».

L'orario di lavoro dovrà essere esposto in modo ben visibile all'entrata dello stabilimento.

Art. 13.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto ed in condizioni di iniziare la sua attività.

Nessun lavoratore potrà abbandonare il suo posto di lavoro prima dei segnali di cessazione.

Le infrazioni saranno punite a termini dell'art. 38 (provvedimenti disciplinari).

Per quanto riguarda la disciplina relativa all'accesso degli operai nello stabilimento, all'inizio ed alla cessazione del lavoro, restano in vigore le consuetudini in atto presso ciascuna azienda.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di cui all'art. 12.

E' considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni stabiliti nell'art. 22.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale, e normalmente non dovrà superare le 2 ore giornaliere e le 12 ore settimanali.

Nessun operaio potrà rifiutarsi, entro i limiti consentiti dalla legge, di compiere lavoro straordinario, notturno o festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza a scuole serali o festive deve essere esonerato dal lavoro straordinario, salvo eccezionali esigenze aziendali, in quanto le prestazioni del lavoro straordinario stesse gli impediscano di frequentare le scuole predette.

Art. 15.

PERCENTUALI PER LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno-feriale: 20 % per le prime due ore giornaliere, 25 % per le ore successive giornaliere;

lavoro straordinario notturno-feriale: 50 %;

lavoro straordinario diurno-festivo: 60 %;

lavoro straordinario notturno-festivo: 80 %;

lavoro notturno-ordinario, non compreso in turni avvicendati: 35 %;

lavoro notturno-ordinario compreso in turni avvicendati: 15 %;

lavoro festivo ordinario: 50 %.

Le percentuali di cui sopra si applicheranno sulla retribuzione oraria individuale.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

Art. 16.

LAVORI DISCONTINUI

L'orario normale degli addetti a « lavori discontinui » o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, non può superare le 10 ore giornaliere e le 60 settimanali.

Restano in vigore le consuetudini in atto per i portieri ed i guardiani con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, secondo quando richiamato dagli accordi interconfederali.

Per le ore eccedenti i limiti di orario previsti, verranno corrisposte le normali maggiorazioni per il lavoro straordinario.

Le prestazioni dei guardiani notturni non comportano la corresponsione della percentuale per lavoro notturno.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione della intera quota giornaliera per le prime 8 ore di prestazione, di mezza quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni ora eccedente le otto e fino ai limiti di orario normale di cui al presente articolo, e di una quota oraria (quota oraria = quota giornaliera diviso 8) per ogni eventuale ora straordinaria.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

E' ammesso il sistema di lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale nelle sue varie forme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda, in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, un guadagno non inferiore al 10 % della paga base, alla pluralità degli operai di normale capacità ed operosità, lavoratori a cottimo in una medesima lavorazione.

Nel caso in cui, per motivi da esso non dipendenti, l'operaio lavorante a cottimo non realizzi il guadagno minimo di cui sopra, questo gli sarà integrato fino al raggiungimento di detto limite.

Quando l'operaio passi dal lavoro a cottimo al lavoro ad economia, avrà diritto alla conservazione della sua media individuale di cottimo, sempre che restino inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Il periodo di assestamento delle tariffe non potrà superare il termine di due mesi e sarà concordato dalle parti interessate.

Durante il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo, all'operaio già cottimista sarà garantito oltre la paga base, il 75 % dell'utile di cottimo realizzato nei due precedenti periodi di paga.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Le aziende dovranno preventivamente, per iscritto o mediante affissione, mettere a conoscenza degli operai le tariffe di cottimo.

I datori di lavoro nel corso di ciascun periodo di paga e con i mezzi più opportuni, dovranno informare gli operai delle quantità del lavoro eseguito e del guadagno conseguito.

Per l'esame di eventuali contestazioni relative alla applicazione del presente articolo si richiama la procedura circa la risoluzione delle controversie di lavoro.

Chiarimento a verbale

Il concetto di « inalterata produzione individuale » sarà sostituito da quello di « normale rendimento » nel caso di passaggio a lavoro nel quale non sia espressamente richiesto dall'azienda un rendimento quantitativo; e ciò in considerazione delle particolari esigenze della lavorazione del cappello.

Art. 18.

LAVORO A SQUADRE

Il tempo impiegato da gruppi di operai avvicendati ad una stessa macchina e nelle medesime mansioni, entro le 24 ore, anche se a turni di non eguale durata, è considerato « lavoro a squadre ».

L'orario ordinario del « lavoro a squadre » è di 8 ore per turno, ivi compresa la mezz'ora di riposo.

Per turni fino a 6 ore non è previsto l'intervallo di riposo.

Il lavoro a squadre deve essere retribuito con una maggiorazione dell'8 % sulla sola paga oraria o sul guadagno di cottimo, esclusa ogni altra maggiorazione e la contingenza, la quale ultima però viene corrisposta per le ore di effettiva prestazione, compreso la mezz'ora di riposo.

La predetta maggiorazione verrà corrisposta sia nel caso di squadre composte di soli uomini o di sole donne, come nel caso di squadre promiscue di uomini e donne, e non è dovuta nelle riduzioni di orario a non più di 11 ore complessive, se si tratti di lavoro a due squadre (ore 5 e mezza giornaliera per ciascuna squadra) e di ore 13 e mezza se si tratta di tre squadre (ore 4 e mezza giornaliera per ciascuna squadra).

Le modificazioni dei turni di lavoro dovranno essere comunicate agli operai il giorno precedente, salvo casi di forza maggiore.

Nel caso di « turni a scacchi », la maggiorazione sarà corrisposta, sempre sulla sola paga oraria, o sul guadagno di cottimo, in ragione del 5 %.

Art. 19.

RIPOSO SETTIMANALE

Il giorno di riposo settimanale cadrà normalmente di domenica, salve le deroghe di legge.

Art. 20.

ASSENZE

Tutte le assenze debbono essere giustificate: le giustificazioni debbono essere presentate entro il giorno successivo a quello in cui si è verificata la assenza, salvo il caso di legittimi comprovati motivi di impedimento.

Art. 21.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro l'operaio non può assentarsi dallo stabilimento senza giustificato motivo e senza autorizzazione. L'operaio licenziato o sospeso, o fuori turno di lavoro, non potrà entrare nello stabilimento senza il permesso della Direzione.

Il permesso di uscita potrà essere accordato all'operaio sempre che sia stato richiesto nella prima ora di lavoro e per giustificati motivi.

Per motivi di carattere eccezionale il permesso potrà essere richiesto dall'operaio in qualsiasi momento.

Art. 22.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativi;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno (1° gennaio); 2) Epifania (6 gennaio); 3) S. Giuseppe (19 marzo); 4) Giorno dell'Angelo (lunedì successivo alla Pasqua); 5) Ascensione; 6) Corpus Domini; 7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno); 8) Assunzione (15 agosto); 9) Ognissanti (1° novembre); 10) Concezione (8 dicembre); 11) Natale (25 dicembre); 12) S. Stefano (26 dicembre);

d) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività nazionali ed infrasettimanali di cui alle lettere b) e c) del comma precedente, valgono le norme stabilite dalla legge.

Per la festività del Santo Patrono valgono le norme stabilite dalla legge per le festività infrasettimanali, di cui alla lettera c).

La festività del Santo Patrono potrà essere sostituita, di comune accordo fra le organizzazioni territoriali, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

In caso di assenza dovuta da infortunio o malattia professionale l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dall'Istituto assicurativo fino a raggiungere la normale retribuzione che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato ammalato o infortunato.

Art. 23.

RETRIBUZIONI

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana, quattordicina, quindicina o secondo le consuetudini dell'azienda.

Fermi restando i consuetudinari acconti periodici, qualora questi si riferiscano a periodi di paga superiori alla quattordicina, gli stessi non dovranno essere inferiori ad un importo pari al 95 % della retribuzione maturata nel periodo in questione.

All'atto del pagamento degli emolumenti verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate:

a) ragione sociale dell'azienda;

b) nome del lavoratore e categoria di appartenenza;

c) il periodo di paga a cui la retribuzione si riferisce;

d) nonché le singole voci che compongono la retribuzione ed i rispettivi importi, e le elencazioni dell'attenute.

Ove l'Azienda non abbia adempiuto al pagamento dell'anticipo di cui al secondo comma del presente articolo e ritardi la corresponsione del saldo della retribuzione

dovuta all'operaio per l'intero periodo di paga scaduto — oltre il limite di quindici giorni dalla data stabilita per l'effettuazione della paga — l'operaio ha la facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'indennità di cui all'art. 45 compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, salvo ulteriore prolungamento del termine mediante accordo da esperirsi preventivamente fra le Organizzazioni Sindacali, od occorrendo fra le parti.

Art. 24.

SOSPENSIONE E INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro, dovuta a causa di forza maggiore, sempre che l'operaio sia trattenuto nello stabilimento, nel conteggio della retribuzione non verrà dedotto l'importo relativo alla interruzione stessa.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni lavorativi consecutivi, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni Sindacali Territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio ha facoltà di dimettersi con diritto a tutte le indennità spettanti, compreso il preavviso.

Art. 25.

RECUPERI

E' ammesso il recupero, a salario normale, delle ore perdute per causa di forza maggiore o per le eventuali interruzioni di lavoro concordate fra le parti, purché esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni successivi a quello in cui è avvenuta la interruzione.

Art. 26.

FERIE

All'operaio che abbia una anzianità ininterrotta di 12 mesi presso l'azienda in cui è occupato, sarà concesso, ogni anno, un periodo di ferie con la corrispondenza della retribuzione giornaliera percepita in servizio, in ragione di:

- 12 giorni lavorativi (96 ore) per gli aventi una anzianità da 1 a 6 anni compiuti;
- 14 giorni lavorativi (112 ore) per gli aventi anzianità oltre 6 anni fino a 12 anni compiuti;
- 15 giorni lavorativi (120 ore) per gli aventi una anzianità da oltre 12 anni fino a 18 anni compiuti;
- 16 giorni lavorativi (128 ore) per gli aventi anzianità superiore ai 18 anni.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento di una giornata di ferie per ogni mese intero di anzianità o frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Non è ammessa la rinuncia, né espressa, né tacita, delle ferie il cui pagamento sarà effettuato in via anticipata, in ragione dei giorni concessi: eventuali deroghe saranno concordate fra le parti.

Il diritto alle ferie si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

In caso di anticipo nella concessione delle ferie la anzianità, agli effetti della decorrenza del nuovo periodo feriale, decorrerà dal giorno in cui l'operaio avrebbe maturato il diritto alle ferie già godute in via anticipata.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro e nel periodo consuetudinario o contemporaneamente per l'intero stabilimento o per reparto o per scaglioni o individualmente, per un periodo di almeno 12 giorni lavorativi.

Le festività nazionali ed infrasettimanali, di cui all'art. 22 cadenti nel corso delle ferie, danno luogo al relativo trattamento economico, senza prolungamento del periodo feriale.

La liquidazione delle ferie sarà calcolata in base alla retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, comunque avvenuta, l'operaio avrà diritto a tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di anzianità o frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Art. 27.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà all'operaio, a titolo di gratifica natalizia, 200 ore di retribuzione.

Per i cottimisti si farà riferimento alla media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda. Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Art. 28.

RECLAMI SULLA PAGA

Ogni reclamo sulla paga deve essere fatto immediatamente all'atto della ricezione per le eventuali differenze fra la somma contenuta nella busta e quella indicata sulla busta stessa o sul prospetto, e per la qualità legale della moneta.

Art. 29.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta compete il rimborso delle spese di viaggio e delle giustificate spese di vitto e di alloggio incontrate per conto della Ditta.

Qualora l'assenza dallo stabilimento superi le 8 ore giornaliere (comprese le ore di viaggio), all'operaio sarà dovuta oltre alla sua retribuzione (8 ore) una maggiorazione del 35 % sulla paga base oraria e contingenza.

Art. 30.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'Azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta, se capo-famiglia, una somma pari a 200 ore di retribuzione; se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Art. 31.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'articolo 45 sull'indennità di licenziamento e sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

Ai lavoratori sarà concesso in occasione del loro matrimonio un periodo di congedo della durata fino a 10 giorni consecutivi.

Per tale periodo di congedo essi fruiranno dell'assegno posto a carico dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale di cui all'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento di cui sopra, che verrà anticipato dalle aziende, sarà integrato dalle stesse fino ad un limite di 64 ore di retribuzione, sempre quando l'operaioisca di un congedo non inferiore agli 8 giorni previsti dal sopracitato accordo interconfederale.

Art. 33.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge 26 agosto 1950 n. 860 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri e successive modifiche.

Art. 34.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per tutte le norme che disciplinano l'igiene e la sicurezza del lavoro, si fa riferimento alle disposizioni di legge richiamando particolarmente quelle che dispongono visite sanitarie periodiche.

Le Aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni che assicurino l'incolumità e la sanità dei lavoratori, l'igiene dell'ambiente, curandone la aereazione, la pulizia, l'illuminazione e, ove occorra, il riscaldamento.

Le Aziende stesse assicureranno pure i necessari servizi igienici (spogliatoi, gabinetti, ecc.).

Art. 35.

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza per malattia deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno salvo casi di giustificato impedimento.

Alla comunicazione farà seguito non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia l'invio del certificato medico della prima visita salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del rapporto di lavoro dovuta a malattia, od infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

— mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

— mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni e fino a 15 anni;

— mesi 10 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre 15 anni.

In caso di interruzione dovuta ad infortunio sul lavoro od in servizio per l'azienda la conservazione del posto sarà di:

— mesi 6 in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

— mesi 8 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni e fino a 15 anni;

— mesi 10 in caso di anzianità nella stessa azienda oltre 15 anni.

Qualora l'interruzione sia dovuta ad infortunio sul lavoro od in servizio per l'azienda i predetti termini di conservazione del posto saranno protratti fino alla guarigione clinica (intesa questa nel senso che la stessa coincida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro) col limite massimo di 4 mesi oltre i termini medesimi.

Trascorsi i termini di conservazione del posto, sopra precisati, l'azienda, ove provveda al licenziamento dell'operaio, corrisponderà all'operaio stesso il trattamento di licenziamento ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Per i tubercolotici assistiti in regime assicurativo valgono le norme di legge vigenti in materia. La conservazione del posto oltre i limiti stabiliti dal terzo comma del presente articolo non comporta riconoscimento di anzianità.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio non consenta di riprendere il servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'art. 45 compreso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità ai soli effetti della indennità di anzianità.

L'operaio infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Se l'operaio a causa di infortunio sul lavoro non fosse in grado di assolvere al precedente compito per postumi invalidanti l'azienda cercherà di adibirlo ad un lavoro adatto alle sue condizioni fisiche.

L'assenza per malattia od infortunio non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio, a tutti gli effetti contrattuali, salvo i periodi di eventuale protrazione per il caso di infortunio sul lavoro come previsto al comma 5° ed al secondo periodo del comma 8°; i quali periodi saranno operanti ai soli effetti della maturazione della indennità di anzianità.

L'operaio che entro due giorni dal termine del periodo di malattia od infortunio non si presenta al lavoro, salvo casi di giustificato impedimento, sarà considerato dimissionario.

Art. 36.

LAVORI NOCIVI E MALATTIE PROFESSIONALI

Nell'interesse della salute fisica del lavoratore colpito da eventuale malattia a carattere professionale, sarà esteso in tali casi il trattamento previsto dall'art. 35 relativo a « malattie ed infortuni ».

L'operaio che in dipendenza di una malattia professionale subisca una riduzione della capacità lavorativa indennizzabile ai sensi di legge, e non superiore al 60 per cento, conserverà la paga base della categoria di provenienza, anche se, in conseguenza dei postumi invalidanti, viene trasferito di reparto ed assegnato a categoria inferiore.

A titolo preventivo, si riafferma il dovere del datore di lavoro di osservare con la massima diligenza le disposizioni di legge in materia; di attuare prontamente, di concerto con la rappresentanza dei lavoratori, gli accorgimenti tecnici ed organizzativi intesi a fronteggiare tale evento; di adeguarsi alle disposizioni che dovessero essere emanate dagli ispettori medici del

lavoro, con particolare osservanza delle norme sanitarie relative ai luoghi di lavoro, all'età ed al sesso dei lavoratori adibiti a tali mansioni, ed all'efficienza degli apprestamenti preventivi e difensivi.

Art. 37.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'Azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto, potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) richiamo verbale;
- b) multa non superiore a tre ore di retribuzione;
- c) ammonizione scritta;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'art. 40.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 39.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione l'operaio che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) eseguisca negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
- e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;
- f) fuori dell'azienda compia per conto di terzi lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
- g) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

h) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

Art. 40.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) - *Licenziamento senza preavviso e con l'indennità di dimissione.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'articolo precedente (Multe e sospensioni), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori che non riveste carattere di gravità;

b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori entro lo stabilimento dell'Azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'Azienda;

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);

f) assenze ingiustificate prolungate oltre quattro giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato per azione, commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'articolo precedente (Multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'articolo medesimo (Multe e sospensioni).

B) - *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi nell'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione ai superiori che rivesta carattere di gravità;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento od al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavoro entro lo stabilimento dell'Azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale dell'Azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 41.

TRATTENUTA PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento, devono essere contestati al lavoratore non appena la Azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni, devono essere rateizzate, in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 12% del suo importo, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge in materia.

Art. 42.

DESTINAZIONE DELL'IMPORTO DELLE MULTE

L'importo delle multe, che non costituiscano risarcimento di danni, è devoluto alle istituzioni assistenziali di carattere aziendale, od in mancanza di queste, ad Istituti di beneficenza di carattere locale.

Art. 43.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

La risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato può avvenire per licenziamento, per dimissioni, per morte dell'operaio o per cessazione dell'attività dell'Azienda.

Per la procedura dei licenziamenti, si seguono le norme interconfederali.

Art. 44.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 40 o le sue dimissioni, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di giorni 6 (48 ore).

La parte che risolve il rapporto di lavoro, senza la osservanza del predetto termine di preavviso, o parte di esso, deve corrispondere all'altra una indennità pari a 48 ore di retribuzione o la differenza al suo completamento.

Il periodo di preavviso viene considerato agli effetti dell'anzianità.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

All'operaio non in prova, licenziato dall'Azienda, non ai sensi dell'art. 40, sarà corrisposta, per ogni anno compiuto di anzianità non interrotta presso la stessa azienda, una indennità nella misura:

a) per anzianità maturata dal 1° marzo 1948:

6 giorni (ore 48) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità dal 13° al 18° anno compiuto;

12 giorni (ore 96) per ogni anno di anzianità dal 19° anno in poi.

Trascorso il primo anno di anzianità, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

b) per anzianità maturata antecedentemente al 1° marzo 1948, l'indennità relativa verrà liquidata secondo le norme previste dai contratti collettivi in vigore alla data stessa. Tale anzianità pertanto non verrà computata ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al precedente comma a).

Agli operai che alla data di stipulazione del precedente contratto, sottoscritto il 4 gennaio 1949, avevano un'anzianità di servizio presso la stessa azienda superiore ai 5 anni, e sono tuttora in servizio, il numero delle giornate di indennità spettanti in applicazione dei precedenti contratti verrà aumentato di una giornata di indennità (8 ore) per ogni anno di anzianità acquisita in base ai contratti stessi.

La liquidazione dell'indennità di anzianità verrà effettuata in base all'ultima retribuzione individuale. Per gli operai retribuiti a cottimo si prenderà per base la media del guadagno orario conseguito dall'operaio nei tre mesi precedenti.

Art. 46.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni dell'operaio, l'azienda è tenuta a corrispondergli le aliquote sotto indicate dell'indennità di anzianità prevista dall'art. 45:

1) il 50% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda fino a sei anni compiuti, salvo quanto detto al successivo comma;

2) il 75% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda, oltre sei anni fino a dieci anni compiuti;

3) il 100% per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i dieci anni compiuti.

Per potere avere diritto all'indennità di cui al punto 1), l'operaio dimissionario deve aver maturato tre anni di anzianità ininterrotta.

Il periodo di apprendistato sarà computato nell'anzianità agli effetti del trattamento di cui sopra, dopo che siano trascorsi due anni dal giorno di ultimazione del periodo dell'apprendistato medesimo.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale; alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio, di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del sessantesimo anno di età se uomo, ovvero del cinquantacinquesimo anno di età se donna, a condizione che abbia almeno cinque anni di anzianità presso l'azienda.

Art. 47.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il trattamento previsto per il licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso spetterà alle persone indicate nell'art. 2122 Codice civile.

Art. 48.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga, d'accordo fra le parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, il lavoratore conserverà nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 49.

RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'Azienda, nel giorno successivo, dovrà consegnare all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di appartenenza all'interessato.

Art. 50.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Per le invenzioni effettuate dai lavoratori durante il rapporto di lavoro, valgono le disposizioni di legge in vigore.

Art. 51.

ABITI DA LAVORO

Qualora le condizioni tecniche della lavorazione impongano l'adozione di particolari accorgimenti (per esempio guanti e stivaloni di gomma, maschere, o altro), la relativa spesa sarà a totale carico dell'azienda.

Per le lavorazioni invece le quali, data la loro natura, comportano una particolare sensibile usura degli indumenti di lavoro, le aziende forniranno agli operai interessati tali indumenti o eventuali sostitutivi, concorrendo nella spesa in ragione del 60%.

L'obbligo del concorso dell'azienda verrà meno qualora il rapporto di lavoro venga comunque risolto prima del compimento di 3 mesi.

Art. 52.

PREMI DI ANZIANITÀ

Al lavoratore operaio (uomo e donna) che compirà presso la medesima azienda il 15°, il 20° od il 30° anno di anzianità ininterrotta sarà corrisposto una tantum un premio nelle seguenti misure:

al 15° anno	100 ore
al 20° anno	100 ore
al 30° anno	125 ore

ragguagliato alla retribuzione di fatto indennità di contingenza compresa, in atto al momento della maturazione del diritto di premio.

I premi di cui al comma precedente assorbono fino a concorrenza del relativo importo, gli eventuali premi già istituiti dalle aziende con le stesse finalità.

L'anzianità già maturata alla data di entrata in vigore del contratto sarà conteggiata in ragione del 50% dell'anzianità stessa, con arrotondamento ad anno intero, secondo il sistema indicato nel chiarimento a verbale.

Chiarimento a verbale.

1) Ai fini della corresponsione dei premi di anzianità, ed in relazione al terzo comma di questo articolo, i lavoratori già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto si considerano convenzionalmente assunti nell'anno sotto indicato, immutato restando il giorno ed il mese:

Data di assunzione		Data di assunzione	
Effettiva	Convenzionale	Effettiva	Convenzionale
1959	1959	1931	1945
1958	1959	1930	1945
1957	1958	1929	1944
1956	1958	1928	1944
1955	1957	1927	1943
1954	1957	1926	1943

Data di assunzione
Effettiva Convenzionale

Data di assunzione
Effettiva Convenzionale

1953	1956	1925	1942
1952	1956	1924	1942
1951	1955	1923	1941
1950	1955	1922	1941
1949	1954	1921	1940
1948	1954	1920	1940
1947	1953	1919	1939
1946	1953	1918	1939
1945	1952	1917	1938
1944	1952	1916	1938
1943	1951	1915	1937
1942	1951	1914	1937
1941	1950	1913	1936
1940	1950	1912	1936
1939	1949	1911	1935
1938	1949	1910	1935
1937	1948	1909	1934
1936	1948	1908	1934
1935	1947	1907	1933
1934	1947	1906	1933
1933	1946		
1932	1946		

2) All'entrata in vigore del presente contratto dovranno essere corrisposti agli aventi diritto, secondo le norme particolari di cui al presente articolo, i premi già maturati.

3) Il pagamento dei premi che maturano immediatamente alla data di entrata in vigore del contratto a beneficio di coloro che sono stati assunti prima del 2 ottobre 1929 potrà essere effettuato in due rate, delle quali la prima verrà pagata entro la fine di febbraio 1960 e la seconda entro il giugno 1960; il pagamento non potrà comunque essere differito oltre la data della eventuale risoluzione del rapporto di lavoro.

PARTE TERZA

CATEGORIE INTERMEDIE

La regolamentazione normativa per le categorie intermedie (già equiparati) verrà quanto prima concordata.

PARTE QUARTA

IMPIEGATI

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1° - La data di assunzione;

2° - La categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4, e in modo sommario le mansioni cui deve attendere;

- 3° - Il trattamento economico iniziale;
- 4° - La durata dell'eventuale periodo di prova;
- 5° - Il luogo di lavoro;
- 6° - Le altre condizioni eventualmente concordate.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

- a) la carta di identità o documento equipollente;
- b) il libretto di lavoro;
- c) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso, ed i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge;
- d) i documenti necessari per ottenere la corresponsione degli assegni familiari, quando competono.

E' inoltre facoltà dell'azienda di richiedere all'impiegato il certificato penale generale ed il titolo di studio.

Disposizione transitoria.

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti di libretto di lavoro a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'impiegato di nuova assunzione potrà essere sottoposto a visita medica del sanitario di fiducia della azienda.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

- sei mesi per la prima categoria;
- quattro mesi, per la seconda categoria;
- due mesi, per la terza categoria.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi, per la prima categoria, ed a due mesi per la seconda categoria, nei seguenti casi:

a) Impiegati amministrativi che provengono da altre aziende industriali presso le quali abbiano prestato servizio — con analoghe mansioni — per almeno un biennio;

b) Impiegati tecnici, che provengono da altre aziende dello stesso settore, presso le quali abbiano prestato servizio — con analoghe mansioni — per almeno un triennio

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse né la protrazione, né la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso, né indennità. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'impiegato sarà ammesso a continuare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro tre mesi.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo, o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di prima categoria, o durante il primo mese per gli impiegati di seconda e di terza categoria, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà od alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio con anzianità decorrente dalla data di assunzione.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova: superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Art. 4.

CATEGORIE DELL'IMPIEGATO

Gli impiegati sono classificati come sotto indicato, in categorie distinte a seconda della natura delle mansioni richieste ed esplicitate:

1ª categoria - tecnici ed amministrativi.

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto, con funzioni direttive, che svolgono mansioni amministrative o tecniche, con discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda, o dai titolari della stessa.

2ª categoria - tecnici ed amministrativi.

Appartengono a questa categoria gli impiegati di concetto, intendendosi per tali quelli ai quali sono affidate mansioni di elaborazione, sviluppo e completamento di un determinato lavoro o procedimento, con facoltà di iniziativa per ciò che concerne l'organizzazione nei limiti dei propri compiti svolti in conformità alle indicazioni di massima ricevute dai propri superiori.

3ª categoria - tecnici ed amministrativi.

Gruppo A - impiegati di ordine

Appartengono a tale gruppo gli impiegati di ordine amministrativo e tecnici che svolgono mansioni esecutive che richiedono preparazione ed esperienza, o pratica d'ufficio.

Gruppo B - impiegati d'ordine.

Appartengono a tale gruppo gli impiegati di ordine amministrativo e tecnici che svolgono mansioni che non richiedono una preparazione ed esperienza, o pratica d'ufficio.

Art. 5.

COMMISSIONE PARITETICA PER LE CATEGORIE IMPIEGATI

Le eventuali divergenze relative all'attribuzione della qualifica impiegatizia, nonché quelle riguardanti l'assegnazione degli impiegati, in base alle mansioni svolte,

alle diverse categorie previste dal precedente articolo, sono demandate all'esame di una commissione tecnica paritetica disciplinata dalle norme previste dal seguente Accordo.

Accordo per l'istituzione della « Commissione Tecnica Paritetica » per le controversie relative all'attribuzione della qualifica impiegatizia, nonché quelle riguardanti l'assegnazione degli impiegati in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie.

Art. 1. - Le controversie previste dall'art. 5 sono demandate all'esame di una Commissione Tecnica Paritetica disciplinata dalle norme che seguono.

Art. 2. - Nell'ambito di ogni provincia interessata sarà costituita una Commissione Tecnica Paritetica. L'organizzazione industriale competente per territorio designerà due membri a far parte di detta Commissione. Altri due membri saranno nominati dal Sindacato di categoria al quale appartiene il lavoratore.

I nominativi di cui sopra dovranno essere notificati all'Ispettorato del Lavoro che provvederà a designare il suo rappresentante per la presidenza della Commissione stessa.

Art. 3. - L'Organizzazione interessata a promuovere la vertenza dovrà notificare a mezzo raccomandata alla Organizzazione contrapposta nonché all'Ispettorato del lavoro, l'istanza motivata, richiedendo in pari tempo a quest'ultimo di convocare le Commissioni Paritetiche.

Art. 4. - L'Ispettorato del Lavoro comunicherà la data di convocazione e la sede sia ai membri della Commissione, sia alle rispettive Organizzazioni indicando il nominativo del funzionario designato a fungere da presidente. La Commissione dovrà esperire un tentativo di amichevole componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale sottoscritto dai membri della Commissione e dalle parti. Esso ha valore risolutivo e non è impugnabile.

Art. 5. - Se il tentativo riesce vano, la Commissione Paritetica dovrà comunicare copia autentica del verbale alle Organizzazioni competenti, nonché alle parti interessate nella controversia e rappresentate dalle predette Organizzazioni: e cioè a mezzo di lettera raccomandata. Dopo tale notifica le parti potranno adire le vie giudiziarie.

Art. 6.

TRATTAMENTO LAUREATI E DIPLOMATI

L'impiegato laureato, assunto in primo impiego, non potrà avere un trattamento inferiore a quello contrattualmente previsto per la 2ª categoria.

L'impiegato diplomato da Scuola Media superiore, o da Istituto Industriale, parificato, assunto in primo impiego in relazione al titolo, non potrà avere un trattamento inferiore a quello della 3ª categoria, gruppo A), maggiorato del 14% dello stipendio base tabellare previsto per detta categoria.

Tale trattamento avrà la durata fino a quando l'impiegato non sarà adibito a mansioni pertinenti a categoria superiore.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria o gruppo purché ciò non importi alcun peggioramento economico, né mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi del disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni della 2ª categoria o di gruppo A) della terza, avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato, a tutti gli effetti, nella categoria o gruppo superiore, salvo che si tratti di sostituzione di altro impiegato assente per: permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva o richiamo, di durata non superiore alla durata normale del servizio di leva, aspettativa, salvo il caso della mancata riassunzione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Nei casi di cui sopra verrà corrisposto il compenso di cui al 2º comma del presente articolo, eccezione fatta per le sostituzioni di altro impiegato assente per le ferie, congedo matrimoniale e brevi permessi, ovvero in casi di malattia (od infortunio), di altro impiegato, che comporti una sostituzione di durata continuativa inferiore ai 15 giorni di calendario, oltrepassando i quali il compenso decorre dal primo giorno di sostituzione.

Il passaggio di categoria o gruppo, previsto dal terzo comma del presente articolo, dovrà essere effettuato anche nel caso in cui le mansioni di categoria superiore vengano disimpegnate dall'impiegato non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi, nel tempo massimo di tre anni, raggiunga mesi 9 per il passaggio alla 1ª categoria e mesi 6 per il passaggio alla 2ª categoria od al gruppo A) della terza.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuto il trattamento della categoria corrispondente alla mansione superiore sempre che quest'ultima sia svolta con normale continuità ed abbia rilievo sensibile, anche se non del tutto prevalente, sul complesso dell'attività svolta dall'impiegato.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI « OPERAIO » A QUELLA DI « IMPIEGATO »

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto « ex novo » con la qualifica

nuova, col riconoscimento inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato, pari ad un quinto dell'anzianità come operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro (8 ore giornaliere o 48 settimanali) si fa riferimento alle norme di legge, con le relative deroghe ed eccezioni.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali, ripartite in non più di 10 ore giornaliere.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuto dall'impiegato, oltre le 45 e fino alle 48 settimanali, e per gli addetti ai lavori discontinui oltre le 57 e fino alle 60 settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, una quota oraria di stipendio mensile, esclusa la contingenza (e cioè stipendio minimo tabellare, eventuali scatti di anzianità, eventuali superminimi), che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile sopradetto per 180.

Non verrà corrisposta la suddetta quota oraria di stipendio a quegli impiegati il cui lavoro è connesso con quello degli operai, i quali nel corso del mese di calendario, non abbiano superato 195 ore di lavoro. Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, tale limite è elevato a 247 ore mensili.

Le assenze per malattia, infortunio, gravidanza, puerperio, festività nazionali ed infrasettimanali e ferie verranno computate agli effetti del precedente capoverso, in relazione agli orari massimi ivi contemplati (45 ore settimanali e per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia ore 57 settimanali).

Per gli impiegati il cui lavoro non è connesso con quello degli operai le ore di lavoro dalle 45 alle 48 ore (e dalle 57 alle 60 ore per lavori discontinui) eventualmente non prestate dopo le ore 13 del sabato, possono essere recuperate negli altri giorni della settimana nei limiti di un'ora al giorno e retribuite a regime normale.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda con l'osservanza delle norme degli accordi interconfederali circa le funzioni delle Commissioni Interne.

Il lavoro straordinario, festivo e notturno deve essere autorizzato.

Restano in atto le migliori condizioni di fatto.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 (Orario di lavoro) del presente contratto e cioè di 8 ore giornaliere o 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti a lavoro di semplice attesa o custodia, salvo le deroghe e le eccezioni di legge. Il lavoro straordinario deve essere autorizzato ed avere carattere eccezionale.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 14 (Festività).

E' considerato lavoro notturno quello compiuto tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Le percentuali di maggiorazione da corrispondersi per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno feriale: 25% della retribuzione oraria;

lavoro straordinario notturno feriale: 50% della retribuzione oraria;

lavoro straordinario diurno festivo: 55% della retribuzione oraria;

lavoro straordinario notturno festivo: 75% della retribuzione oraria;

lavoro notturno ordinario non compreso in turni avvicendati: 35% della retribuzione oraria;

lavoro notturno ordinario compreso in turni avvicendati: 15% della retribuzione oraria;

lavoro festivo ordinario: 50 % della retribuzione oraria.

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra si applicheranno sulla retribuzione oraria e non sono cumulabili, nel senso che la maggiore assorbe la minore.

La retribuzione oraria si determina dividendo lo stipendio mensile (stipendio minimo tabellare, eventuali scatti di anzianità, eventuali superminimi) per 180 ed aggiungendo la quota oraria della contingenza.

Nessun impiegato può rifiutarsi salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, notturno, festivo nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario non dovrà superare le due ore giornaliere e le dieci ore settimanali.

Gli impiegati che presentino documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive sono esonerati dalla prestazione di lavoro straordinario e festivo.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cadrà di domenica, fatte salve le deroghe e le disposizioni di legge.

Art. 13.

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze debbono essere giustificate al più tardi entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

Semprechè ricorrano giustificati motivi e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'azienda consentirà all'impiegato che ne faccia richiesta, di assentarsi dal lavoro per breve permesso.

Chiarimento a verbale.

La formulazione di cui al secondo comma non esclude per l'azienda la facoltà di non corrispondere la retribuzione.

Tale facoltà è data soprattutto allo scopo di costituire una remora contro eventuali abusi. La ditta comunicherà all'atto della richiesta del permesso, se e quale trattamento intende riservare all'impiegato.

Art. 14.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente regolamento contrattuale sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche od i giorni di riposo settimanale compensativo;
- b) le festività nazionali stabilite dalla legge;
- c) le festività infrasettimanali in appresso indicate:

1) Capo d'Anno (1° gennaio); 2) Epifania (6 gennaio); 3) San Giuseppe (19 marzo); 4) Giorno dell'Angelo (lunedì di Pasqua); 5) Ascensione; 6) Corpus Domini; 7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno); 8) Assunzione di M. V. (15 agosto); 9) Ognissanti (1° novembre); 10) Immacolata Concezione (8 dicembre); 11) S. Natale (25 dicembre); 12) S. Patrono della località ove ha sede lo stabilimento; 13) S. Stefano (26 dicembre), che può essere sostituita in accordo da stipulare localmente, dalla festività di San Giacomo.

Per il trattamento delle festività nazionali, si fa riferimento alle norme di legge.

Qualora una o più festività di cui alle lettere b) e c) precedenti cadano in domenica od in un giorno destinato al riposo compensativo, all'impiegato è dovuto in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari ad una quota giornaliera della retribuzione di fatto (1/26 della retribuzione mensile), salve restando le eventuali migliori condizioni in atto.

Il lavoro effettuato nei giorni festivi, anche se infrasettimanali sarà compensato in aggiunta alla normale retribuzione mensile, con la retribuzione oraria per le ore di lavoro effettuato, aumentata dalla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo e conteggiata secondo le norme di cui al precedente art. 11.

Agli impiegati assenti per malattia, infortunio o puerperio, qualora le festività ricorrano nel periodo dell'assenza, l'azienda integrerà il trattamento economico fino a raggiungere l'intera retribuzione nel caso che gli impiegati stessi siano compensati con retribuzione ridotta.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese con la specificazione di tutti i suoi elementi costitutivi liquidati mensilmente.

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, in base alle quali, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti Autorità, lo stipendio mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Art. 16.

FERIE

L'impiegato ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione, secondo i termini sotto indicati:

giorni 15 per gli aventi anzianità fino a 2 anni compiuti;

giorni 20 per gli aventi anzianità da 2 a 10 anni compiuti;

giorni 25 per gli aventi anzianità da 10 a 18 anni compiuti;

giorni 30 per gli aventi anzianità oltre i 18 anni compiuti.

In detti termini non vengono computati i giorni di festività nazionali ed infrasettimanali che ricorrano nel periodo di godimento delle ferie, per cui farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio degli impiegati, compatibilmente con le esigenze del lavoro.

All'impiegato che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver ancora una anzianità di almeno un anno presso l'Azienda, spetterà per ogni mese di anzianità, un dodicesimo del periodo feriale di cui al 1° comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di effettivo godimento delle ferie così maturate sarà fissato compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'Azienda.

In caso di licenziamento o di dimissioni all'impiegato non in prova spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo, e non possono avere inizio in giorno di domenica.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita, che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'Azienda, ed in via del tutto eccezionale, l'impiegato non sia ammesso al godimento delle ferie, nonché per le giornate di ferie eventualmente spettanti oltre le 15, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'impiegato il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Chiarimento a verbale.

A chiarimento di quanto disposto nel penultimo comma dell'art. 16 (Ferie), si conviene che la indennità sostitutiva della quota giornaliera di ferie di fatto non godute dall'impiegato, venga calcolata dividendo per 200 lo stipendio mensile e moltiplicando il quoziente per 8.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà, per ciascun anno, all'impiegato, una tredicesima mensilità, pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato stesso.

La corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio, o di cessazione, del rapporto di impiego durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata, a questi effetti, come un mese intero.

Il periodo di prova, seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità maturata dopo il 21° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 5% da calcolarsi sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza.

Ai fini del computo dei predetti aumenti periodici, si considera un massimo di 9 (nove) bienni per ogni categoria.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti di anzianità già maturati, salvo per quanto previsto dalle norme transitorie di cui al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sul minimo tabellare di stipendio in atto alle singole scadenze mensili, mentre per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il calcolo degli aumenti periodici di anzianità sarà effettuato al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937, con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 21° anno di età.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbito gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità dell'impiegato, ai fini degli aumenti periodici, nonchè il numero degli stessi decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria; in questo caso la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B) al gruppo A) della terza categoria non costituisce passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

Comunque lo stipendio di fatto, ivi compresi gli eventuali aumenti periodici già maturati, resterà invariato qualora risulti pari o superiore al minimo contrattuale di stipendio mensile della nuova categoria, maggiorata dal riporto del 50% degli scatti di cui al comma precedente.

Norme transitorie.

a) Per l'anzianità maturata fino alla data del 31 maggio 1952 l'importo degli aumenti derivanti dagli scatti già maturati rimane consolidato, in applicazione degli accordi confederali vigenti, nella cifra acquisita alla predetta data del 31 maggio 1952.

Alla cifra anzidetta si aggiungono, a decorrere dal 1° giugno 1952, le seguenti quote forfetarie di rivalutazione per ogni scatto biennale in precedenza maturato:

	Uomo	Donna
impiegato di 1ª categoria . . .	450	450
impiegato di 2ª categoria . . .	375	330
impiegato di 3ª categoria A) . .	325	285
impiegato di 3ª categoria B) . .	300	265

b) Con decorrenza 1° giugno 1954, in conformità all'art. 8 dell'accordo di conglobamento 12 giugno 1954, le quote forfetarie di cui al punto a) debbono essere aumentate del seguente importo:

	Uomo	Donna
impiegato di 1ª categoria . . .	18	18
impiegato di 2ª categoria . . .	15	13
impiegato di 3ª categoria A) . .	13	11
impiegato di 3ª categoria B) . .	12	11

c) Con decorrenza 1° giugno 1954, gli aumenti periodici di anzianità maturati successivamente alla data del 1° giugno 1952 devono essere ricalcolati sul minimo contrattuale di stipendio conglobato.

d) Gli aumenti periodici di anzianità successivi al 1° giugno 1952 che vengono a maturare (scatto biennale) dal 1° agosto 1954 in poi (data di inizio della nuova contingenza) dovranno essere calcolati anche sull'importo della nuova contingenza, in base a quanto disposto dal presente articolo.

Art. 19.

INDENNITÀ E CAUZIONE PER MANEGGIO DI DENARO

L'impiegato la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti, con responsabilità per errore, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato, a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 20.**RECLAMI SULLA RETRIBUZIONE**

Ogni reclamo sulla retribuzione deve essere fatto immediatamente, all'atto della riscossione, per le eventuali differenze fra la somma contenuta nella busta e quella indicata sulla busta stessa, o sul prospetto, o per la qualità legale della moneta.

Art. 21.**ASPETTATIVA**

All'impiegato che ne faccia richiesta e che abbia una anzianità di servizio presso l'Azienda non inferiore ai cinque anni, l'Azienda può concedere un periodo di aspettativa fino ad un massimo di tre mesi per necessità personali rigorosamente comprovate e determinate da ragioni di salute dell'impiegato stesso, o da malattia o morte di familiari, successioni ereditarie, avviamento o sistemazione di affari inerenti al suo nucleo familiare e simili occorrenze.

L'anzidetto periodo di aspettativa non comporta retribuzione, nè maturazione di alcun effetto contrattuale.

Art. 22.**TRASFERITA**

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio e di rappresentanza quando la durata e la natura del servizio lo rendano necessario, tenendo conto del disagio derivante dalla particolarità del servizio stesso.

Art. 23.**TRASFERIMENTO**

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali od alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

Presso lo stabilimento di nuova destinazione l'impiegato acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, avrà diritto alla indennità di licenziamento ed al preavviso, salvo che per gli impiegati di 1^a e 2^a categoria per i quali, all'atto dell'assunzione, sia stato espressamente pattuito il diritto dell'Azienda di disporre il trasferimento, e tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio, nei quali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso viene considerato dimissionario. Ove però il provvedimento di trasferimento venga disposto dalla

Azienda in epoca successiva al compimento del 3^o anno dalla data della pattuizione, e qualora l'impiegato non accettasse tale trasferimento, il rapporto di impiego si intenderà risolto e all'interessato verrà corrisposta la indennità di anzianità, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito, sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sé, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobili, bagagli, ecc.) previ opportuni accordi da prendersi con l'Azienda.

Inoltre gli deve essere corrisposta, quando si trasferisce solo, una indennità di trasferimento commisurata a mezza mensilità della retribuzione (stipendio di fatto e indennità di contingenza) che andrà a percepire nella nuova residenza; quando invece si trasferisce con famiglia, detta indennità è commisurata alla intera mensilità (stipendio di fatto e indennità di contingenza).

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione del contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di 4 mesi di pigione. Il provvedimento di trasferimento dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.**INDENNITÀ PER DISAGIATA SEDE**

Qualora la località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non presenti possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati, ed il perimetro del più vicino di questi disti almeno 5 km., la Azienda che non provveda in modo adeguato al trasporto, deve corrispondere un adeguato indennizzo da stabilire di comune accordo fra le parti.

Art. 25.**SERVIZIO MILITARE**

La chiamata di leva od il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamo alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva che all'atto della chiamata risulti in forza presso la azienda da almeno un anno, ha diritto alla decorrenza dell'anzianità. Ai fini del computo della indennità di anzianità e dell'anzianità utile per raggiungere i maggiori scaglioni previsti dal presente contratto per la misura delle ferie e del trattamento di malattia, il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio, sempre che l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competenti, a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, nè il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

Per il trattamento in caso di richiamo alle armi si richiama l'art. 1 della vigente legge 10 giugno 1940.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli impiegati ed alle impiegate non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale l'impiegato è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto all'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Art. 27.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Fermo restando quanto disposto dalla legge del 26 agosto 1950 sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, per quanto non espressamente contemplato nel presente articolo, l'Azienda conserverà alla impiegata il posto per un periodo di mesi 11, con il trattamento seguente:

a) intera retribuzione per i primi 4 mesi di assenza;

b) 50 % della retribuzione per il 5° e 6°.

In detto periodo è compresa anche l'eventuale assenza facoltativa prevista dalla legge per la maternità.

L'assenza di cui al comma precedente potrà avere inizio successivamente al compimento del 6° mese di gravidanza.

Ove durante il periodo di assenza per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno le norme di cui all'art. 29, a partire dal giorno in cui la malattia si è manifestata, e sempre che dette norme siano più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe a tutti gli effetti il decorso dell'anzianità di servizio nei limiti del periodo contrattualmente fissato per la conservazione del posto.

Circa il permesso per l'allattamento si farà riferimento alle disposizioni di legge vigenti in materia.

Qualora per il trattamento in caso di gravidanza e di puerperio intervenissero norme di carattere generale, di legge o di contratto, il trattamento di cui al

presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento economico che sarà disposto con dette norme.

Art. 28.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per tutte le norme che disciplinano l'igiene e la sicurezza del lavoro, si fa riferimento alle disposizioni di legge richiamando particolarmente quelle che dispongono visite sanitarie periodiche.

Le aziende metteranno i locali di lavoro in condizione che assicurino l'incolumità e la sanità dei lavoratori, l'igiene dell'ambiente, curandone la aereazione, la pulizia e l'illuminazione e, ove occorra, il riscaldamento.

Le aziende stesse assicureranno pure i necessari servizi igienici (spogliatoi, gabinetti, ecc.).

Art. 29.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata dall'impiegato all'Azienda entro il secondo giorno.

Alla comunicazione farà seguito, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, l'invio del certificato medico della prima visita.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo casi di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio l'impiegato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità fino a 4 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità da oltre 4 fino a 6 anni compiuti;

c) 10 mesi per anzianità oltre i 6 anni compiuti.

L'impiegato ha inoltre diritto al seguente trattamento:

— per le anzianità di cui al punto a) l'intera retribuzione per i primi due mesi, e metà retribuzione per i quattro mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto b) l'intera retribuzione per i primi tre mesi e metà retribuzione per i cinque mesi successivi;

— per le anzianità di cui al punto c) l'intera retribuzione per i primi quattro mesi e metà retribuzione per i sei mesi successivi.

In caso di ricadute nella stessa malattia, entro il periodo massimo di tre mesi dalla ripresa del lavoro l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo massimo complessivo di conservazione del posto ed il relativo trattamento saranno:

a) per anzianità fino a 4 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui tre mesi a intera retribuzione e sei a metà retribuzione;

b) per anzianità oltre i 4 anni compiuti e fino a 6 anni compiuti: mesi $8 + \frac{1}{2} = 12$ mesi di cui $\frac{1}{2}$ ad intera retribuzione e mesi $7\frac{1}{2}$ a metà retribuzione;

c) per anzianità oltre i 6 anni compiuti: mesi $10 + 5 = 15$, di cui mesi 6 ad intera retribuzione e mesi 9 a metà retribuzione.

In caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia professionale, la conservazione del posto potrà protrarsi oltre i termini sopra fissati fino alla guarigione clinica.

L'impiegato in periodo di preavviso usufruirà del trattamento previsto dal presente articolo fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di impiego, corrisponderà all'impiegato il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato può risolvere il rapporto di impiego col diritto alle indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di anzianità per il licenziamento o per dimissioni.

Per l'assistenza ed il trattamento in caso di malattia od infortunio per gli impiegati, valgono le norme regolanti la materia.

Per gli impiegati coperti da assicurazione obbligatoria o da eventuali previdenze assicurative predisposte dall'azienda, in caso di infortunio o di malattia professionale non si farà luogo al cumulo tra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso all'impiegato il trattamento più favorevole.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

L'assenza per malattia od infortunio non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 30.

LAVORI NOCIVI E MALATTIE PROFESSIONALI

Valgono in quanto applicabili le disposizioni contenute nell'articolo 36, parte operai.

Art. 31.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli ed in particolare:

1) osservare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda: non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale: non abusare, dopo risolto il contratto di impiego ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio. A sua volta l'azienda non può esigere che l'impiegato convenga a restrizioni della sua attività professionale, successiva alla risoluzione del rapporto di lavoro, che eccedano i limiti di cui al presente comma e comunque quelli previsti dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari, strumenti a lui affidati.

Art. 32.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con indennità di anzianità per dimissioni ma senza preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabili una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto a), b), c).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commette infrazioni alla disciplina e alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c), d) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione col lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

I danni che comportino trattenute per risarcimento devono essere contestati all'impiegato non appena l'azienda ne sia venuta a conoscenza.

Le trattenute per risarcimento danni, devono essere rateizzate in modo che la retribuzione non subisca riduzioni superiori al 12 % del suo importo, salvo in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, nella quale ipotesi si seguono le disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 34.

DESTINAZIONE DELL'IMPORTO DELLE MULTE

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto alle Istituzioni assistenziali di carattere aziendale, e in mancanza di queste ad Istituti di beneficenza di carattere locale.

Art. 35.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI IMPIEGO A TEMPO INDETERMINATO

La risoluzione del rapporto di impiego a tempo indeterminato può avvenire per licenziamento, per dimissioni, per morte dell'impiegato o per cessazione della attività dell'azienda.

Per la procedura dei licenziamenti si seguono le norme interconfederali.

Art. 36.

PREAVVISO IN CASO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

Il rapporto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

Anni di servizio

1^a Categoria

fino a 5 anni	2 mesi
oltre 5 e fino a 10 anni	3 mesi
oltre i 10 anni	4 mesi

2^a Categoria

fino a 5 anni	1 mese e $\frac{1}{2}$
oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi
oltre i 10 anni	2 mesi e $\frac{1}{2}$

3^a Categoria

fino a 5 anni	1 mese
oltre 5 e fino a 10 anni	1 mese e $\frac{1}{2}$
oltre i 10 anni	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo del mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di anzianità.

E' in facoltà della parte che riceve, la disdetta ai sensi del primo comma di troncamento il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti, concordati od accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, avrebbe avuto diritto, in caso di licenziamento, a tale data, computando però da essi i giorni corrispondenti a quanto, in relazione all'anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di anzianità per licenziamento di cui all'art. 37 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 37.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento da parte dell'azienda non ai sensi dello art. 38 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso liquidata in base alle, norme del regio decreto legge 13 novembre 1924, n. 1825 15/30 (quindici trentesimi) di retribuzione mensile per ogni anno di anzianità, oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati, o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 30 giugno 1947, l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende l'indennità di licenziamento), portato da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali « intuito personae » per i quali varrà la norma dell'art. 7 della parte generale del presente contratto;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° luglio 1947 la indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurando la frazione di mese inferiore a 15 giorni.

Agli effetti del presente articolo, sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e di ammontare determinato.

Se l'impiegato è retribuito in tutto od in parte con provvigione, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda.

Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto all'art. 43 del presente contratto.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario, verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità per licenziamento di cui all'articolo precedente:

50 % per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

75 % per anzianità di servizio superiore a 5 anni e inferiore a 8 anni compiuti;

100 % per anzianità di servizio superiore agli 8 anni.

L'intera indennità di anzianità per licenziamento è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, e del 55° anno di età, se donna, o per malattia od infortunio ai sensi dell'articolo 29, nonché alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 39.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'impiegato il trattamento previsto per il licenziamento — ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso — spetterà alle persone indicate nell'art. 2122 del Codice civile.

Art. 40.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI-AZIENDA

La cessione, la trasformazione o il trapasso di azienda non determinano di per sé la risoluzione del rapporto di lavoro. Ove non si addivenga, d'accordo fra le parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente l'impiegato conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 41.

RESTITUZIONE DEI DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di impiego, l'azienda, nel giorno successivo, dovrà consegnare all'impiegato che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro ed ogni altro documento di appartenenza dell'impiegato stesso.

Art. 42.

TRATTAMENTO PER INVENZIONI

Per le invenzioni effettuate dagli impiegati durante il rapporto di lavoro, valgono le vigenti disposizioni di legge.

Art. 43.

PREVIDENZA

A favore degli impiegati regolati dal presente contratto è mantenuto il trattamento di previdenza istituito con l'articolo 25 del precedente contratto collettivo 5 agosto 1937 con le successive modifiche ed integrazioni.

TABELLE PAGHE CONTRATTUALI OPERAI SETTORE « FELTRIFICI E CAPPELLIFICI DI PELO »

ZONA DI MILANO

Qualifiche	Nuove paghe in vigore al 12-10-1959	
	Uomini	Donne
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	192.59	147,1
dai 18 ai 20 anni	188.55	123.2
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	174,09	139,3
dai 18 ai 20 anni	168.97	116,8
3ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	165.28	130,7
dai 18 ai 20 anni	154.25	109,8
4ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	155,55	—
dai 18 ai 20 anni	145,28	—

Addetti ai lavori discontinuiNuove paghe in vigore
al 12-10-1959

Uomini Donne

Autisti ed infermieri:	—	—
per le prime 8 ore	174,09	—
per la 9 ^a ora	121,86	—
per la 10 ^a ora	121,86	—

Guardiani, custodi e portieri

per le prime 8 ore	155,55	—
per la 9 ^a ora	108,88	—
per la 10 ^a ora	108,88	—

ZONA DI ALESSANDRIA**UOMINI****1^a Categoria:**

oltre i 20 anni	175,05
da 18 a 20 anni	168,20
da 16 a 18 anni	148,85

2^a Categoria:

oltre i 20 anni	156,50
da 18 a 20 anni	150,80
da 16 a 18 anni	132,45
sotto i 16 anni	109,55

3^a Categoria:

oltre i 20 anni	147,70
da 18 a 20 anni	137,30
da 16 a 18 anni	108,30
sotto i 16 anni	85,25

4^a Categoria:

oltre i 20 anni	137,95
da 18 a 20 anni	128,85
da 16 a 18 anni	101,80
sotto i 16 anni	70,80

APPRENDISTI**Assunti tra i 14 e i 16 anni di età (periodo apprendistato anni 3):**

1° semestre	40 %	62,60
2° »	45 %	70,45
3° »	50 %	78,25
4° »	55 %	86,10
5° »	65 %	101,75
6° »	80 %	125,20

Assunti tra i 16 e i 18 anni di età (periodo apprendistato anni 2,5):

1° semestre	45 %	70,45
2° »	50 %	78,25
3° »	60 %	93,90
4° »	70 %	109,55
5° »	80 %	125,20

Assunti tra i 18 e i 20 anni di età (periodo apprendistato anni 2):

1° semestre	60 %	93,90
2° »	65 %	101,75
3° »	70 %	109,55
4° »	80 %	125,20

N. B. — Le percentuali relative ai singoli semestri sono applicate sulla paga dell'operaio di 2^a categoria superiore ai 20 anni.

DONNE**1^a Categoria:**

oltre i 20 anni	130,55
da 18 a 20 anni	109,45
da 16 a 18 anni	103,05
sotto i 16 anni	91,20

2^a Categoria:

oltre i 20 anni	123,65
da 18 a 20 anni	103,60
da 16 a 18 anni	91,90
sotto i 16 anni	79,85

3^a Categoria:

oltre i 20 anni	116,05
da 18 a 20 anni	97,70
da 16 a 18 anni	87,20
sotto i 16 anni	69,75

APPRENDISTE**Assunte tra i 14 e i 16 anni di età (periodo apprendistato anni 2,5):**

1° semestre	40 %	49,45
2° »	45 %	55,65
3° »	50 %	61,80
4° »	60 %	74,20
5° »	80 %	98,90

Assunte tra i 16 e i 18 anni di età (periodo apprendistato anni 2):

1° semestre	45 %	55,65
2° »	50 %	61,80
3° »	60 %	74,20
4° »	80 %	98,90

Assunte tra i 18 e i 20 anni di età (periodo apprendistato anni 1,5):

1° semestre	60 %	74,20
2° »	70 %	86,55
3° »	80 %	98,90

N.B. - Le percentuali relative ai singoli semestri sono applicate sulla paga dell'operaia di 2^a categoria superiore ai 20 anni.

ZONA DI BIELLA

UOMINI

1^a Categoria:

sup. 20 anni	189,40
dai 18 ai 20 anni	184,11
dai 16 ai 18 anni	163 —

2^a Categoria:

sup. 20 anni	170,92
dai 18 ai 20 anni	165,90
dai 16 ai 18 anni	145,74

3^a Categoria:

sup. 20 anni	162,17
dai 18 ai 20 anni	156,25
dai 16 ai 18 anni	134,40

4^a Categoria:

sup. 20 anni	152,57
dai 18 ai 20 anni	147,09
dai 16 ai 18 anni	126,39

DONNE

1^a Categoria:

sup. 20 anni	144,37
dai 18 ai 20 anni	123,70
dai 16 ai 18 anni	116,85

2^a Categoria:

sup. 20 anni	136,74
dai 18 ai 20 anni	116,75
dai 16 ai 18 anni	108,75

3^a Categoria:

sup. 20 anni	128,33
dai 18 ai 20 anni	110,65
dai 16 ai 18 anni	103,28

ZONA DI VERBANIA

UOMINI

1^a Categoria:

sup. 20 anni	187,95
------------------------	--------

2^a Categoria:

sup. 20 anni	168,80
------------------------	--------

3^a Categoria:

sup. 20 anni	159,65
dai 18 ai 20 anni	149,10
dai 16 ai 18 anni	117,85
dai 14 ai 16 anni	78,35

4^a Categoria:

sup. 20 anni	149,70
dai 18 ai 20 anni	139,80
dai 16 ai 18 anni	110,50
dai 14 ai 16 anni	73,50

DONNE

1^a Categoria:

sup. 20 anni	14
dai 18 ai 20 anni	11
dai 16 ai 18 anni	11
inf. ai 16 anni	9

2^a Categoria:

sup. 20 anni	13
dai 18 ai 20 anni	11
dai 16 ai 18 anni	9
inf. ai 16 anni	8

3^a Categoria:

sup. 20 anni	12
dai 18 ai 20 anni	10
dai 16 ai 18 anni	9
inf. ai 16 anni	7

ZONA DI PAVIA

UOMINI

1^a Categoria:

oltre i 20 anni	18
dai 18 ai 20 anni	18
dai 16 ai 18 anni	18

2^a Categoria:

oltre i 20 anni	16
dai 18 ai 20 anni	16
dai 16 ai 18 anni	14
sotto i 16 anni	11

3^a Categoria:

oltre i 20 anni	15
dai 18 ai 20 anni	14
dai 16 ai 18 anni	11
sotto i 16 anni	9

4^a Categoria:

oltre i 20 anni	14
dai 18 ai 20 anni	13
dai 16 ai 18 anni	10
sotto i 16 anni	9

APPRENDISTI

Assunti tra i 14 e i 16 anni di età (periodo approvato anni 3):

1° semestre	40 %
2° »	45 %
3° »	50 %
4° »	55 %
5° »	65 %
6° »	80 %

Assunti tra i 16 e i 18 anni di età (periodo apprendistato anni 2,5):

1° semestre	45 %	74,80
2° »	50 %	83,10
3° »	60 %	99,75
4° »	70 %	116,35
5° »	80 %	132,95

Assunti tra i 18 e i 20 anni di età (periodo apprendistato anni 2):

1° semestre	60 %	99,75
2° »	65 %	108,05
3° »	70 %	116,35
4° »	80 %	132,95

N.B. - Le percentuali relative ai singoli semestri sono applicate sulla paga dell'operaio di 2ª categoria superiore ai 20 anni.

DONNE

1ª Categoria:

oltre i 20 anni	139,95
da 18 a 20 anni	117,30
da 16 a 18 anni	110,50
sotto i 16 anni	97,75

2ª Categoria:

oltre i 20 anni	122,60
da 18 a 20 anni	111,10
da 16 a 18 anni	98,50
sotto i 16 anni	85,60

3ª Categoria:

oltre i 20 anni	124,45
da 18 a 20 anni	104,75
da 16 a 18 anni	93,45
sotto i 16 anni	74,80

APPRENDISTE

Assunte tra i 14 e i 16 anni di età (periodo apprendistato anni 2,5):

1° semestre	40 %	53,05
2° »	45 %	59,65
3° »	50 %	66,30
4° »	60 %	79,55
5° »	80 %	106,10

Assunte tra i 16 e i 18 anni di età (periodo apprendistato anni 2):

1° semestre	45 %	59,65
2° »	50 %	66,30
3° »	60 %	79,55
4° »	80 %	106,10

Assunte tra i 18 e i 20 anni di età (periodo apprendistato anni 1,5):

1° semestre	60 %	79,55
2° »	70 %	92,80
3° »	80 %	106,10

N.B. - Le percentuali relative ai singoli semestri sono applicate sulla paga dell'operaia di 2ª categoria superiore ai 20 anni.

ZONA DI MONTEVARCHI

1ª Categoria:

	Uomini	Donne
sup. 20 anni	167,89	124,97
dai 18 ai 20 anni	164,37	104,69

2ª Categoria:

sup. 20 anni	150,65	118,31
dai 18 ai 20 anni	146,22	99,16

3ª Categoria:

sup. 20 anni	141,89	111,04
dai 18 ai 20 anni	132,44	93,30

4ª Categoria:

sup. 20 anni	132,02
dai 18 ai 20 anni	123,30

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI

Autisti ed infermieri:

per prime 8 ore	150,65
per la 9ª ora	105,45
per la 10ª ora	105,45

Guardiani custodi e portieri:

per prime 8 ore	132,02
per la 9ª ora	92,41
per la 10ª ora	92,41

STIPENDI MINIMI MENSILI

PER GLI IMPIEGATI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI FELTRI E CAPPELLI DI PELO IN VIGORE DAL 1-11-1959

ZONA DI MILANO

	Uomini	Donne
1ª Categoria:	—	—
sup. 21 anni	75.060	75.060
2ª Categoria:		
sup. 21 anni	56.545	48.620
inf. 21 anni	49.042	41.802
3ª Categoria A:		
sup. 21 anni	42.105	36.188
dai 20 ai 21 anni	40.418	34.129
dai 19 ai 20 anni	38.828	30.697
dai 18 ai 19 anni	35.663	28.422
dai 17 ai 18 anni	30.697	26.096
dai 16 ai 17 anni	28.479	24.249
inf. ai 16 anni	23.461	21.660

	Uomini	Donne		Uomini	Donne
3^a Categoria B:	—	—	3^a Categoria A:	—	—
sup. ai 21 anni	35.658	30.692	sup. ai 21 anni	39.306	33.789
dai 20 ai 21 anni	34.073	29.318	dai 20 ai 21 anni	37.768	31.880
dai 19 ai 20 anni	33.069	27.470	dai 19 ai 20 anni	36.229	28.697
dai 18 ai 19 anni	30.959	24.249	dai 18 ai 19 anni	33.312	26.522
dai 17 ai 18 anni	26.153	22.082	dai 17 ai 18 anni	28.697	24.347
dai 16 ai 17 anni	24.619	20.976	dai 16 ai 17 anni	26.575	22.650
infer. ai 16 anni	19.653	18.387	infer. ai 16 anni	21.907	20.210
ZONA DI ALESSANDRIA			3^a Categoria:		
1^a Categoria:			sup. ai 21 anni	33.312	28.644
sup. ai 21 anni	67.049	67.049	dai 20 ai 21 anni	31.827	27.371
2^a Categoria:			dai 19 ai 20 anni	30.872	25.620
sup. ai 21 anni	50.074	43.020	dai 18 ai 19 anni	28.909	22.650
infer. ai 21 anni	43.444	37.025	dai 17 ai 18 anni	24.453	20.634
3^a Categoria A:			dai 16 ai 17 anni	23.022	19.573
sup. ai 21 anni	37.025	31.827	infer. ai 16 anni	18.354	17.133
dai 20 ai 21 anni	35.594	30.023	INTERMEDI		
dai 19 ai 20 anni	34.161	27.053	1^a Categoria:		
dai 18 ai 19 anni	31.403	24.985	sup. ai 21 anni	51.188	44.027
dai 17 ai 18 anni	27.053	22.969	infer. ai 21 anni	45.247	38.192
dai 16 ai 17 anni	25.037	21.324	2^a Categoria:		
infer. ai 16 anni	20.688	19.044	sup. ai 21 anni	38.935	33.471
3^a Categoria B:			dai 20 ai 21 anni	36.919	31.773
sup. ai 21 anni	31.350	27.000	dai 19 ai 20 anni	35.911	28.326
dai 20 ai 21 anni	29.971	25.780	dai 18 ai 19 anni	33.259	26.363
dai 19 ai 20 anni	29.069	24.136	ZONA DI MONTEVARCHI		
dai 18 ai 19 anni	27.265	21.324	1^a Categoria:		
dai 17 ai 18 anni	23.022	19.468	sup. ai 21 anni	66.155	66.155
dai 16 ai 17 anni	21.696	18.460	2^a Categoria:		
infer. ai 16 anni	17.293	16.179	sup. ai 21 anni	49.335	42.440
INTERMEDI			infer. ai 21 anni	42.815	36.500
1^a Categoria:			3^a Categoria A:		
sup. ai 21 anni	47.794	41.110	sup. ai 21 anni	36.290	31.195
infer. ai 21 anni	36.336	31.244	dai 20 ai 21 anni	34.860	29.445
2^a Categoria:			dai 19 ai 20 anni	33.475	26.475
sup. ai 21 anni	42.277	35.646	dai 18 ai 19 anni	30.770	24.510
dai 20 ai 21 anni	34.479	29.653	dai 17 ai 18 anni	26.475	22.495
dai 19 ai 20 anni	33.524	26.470	dai 16 ai 17 anni	24.565	20.905
dai 18 ai 19 anni	31.032	24.613	infer. ai 16 anni	20.270	18.675
ZONA DI PAVIA			3^a Categoria B:		
1^a Categoria:			sup. ai 21 anni	30.665	26.420
sup. ai 21 anni	70.019	70.019	dai 20 ai 21 anni	29.285	25.200
2^a Categoria:			dai 19 ai 20 anni	28.435	23.620
sup. ai 21 anni	52.779	45.353	dai 18 ai 19 anni	26.635	20.850
infer. ai 21 anni	45.777	39.041	dai 17 ai 18 anni	22.500	18.995
			dai 16 ai 17 anni	21.220	18.040
			infer. ai 16 anni	16.875	15.815

ZONA DI BIELLA			TABELLA DEI MINIMI DI PAGA BASE PER GLI OPERAI DEL SETTORE FELTRI E CAPPELLI DI LANA PROVINCIA DI MILANO	
	Uomini	Donne	UOMINI	
1 ^a Categoria:	—	—	1 ^a Categoria:	
sup. ai 21 anni . . .	73.470	73.470	sup. ai 20 anni	192,81
2 ^a Categoria:			dai 18 ai 20 anni	187,24
sup. ai 21 anni . . .	55.380	47.635	dai 16 ai 18 anni	165,28
infer. ai 21 anni . . .	48.060	40.955	2 ^a Categoria A:	
3 ^a Categoria A:			sup. ai 20 anni	178,13
sup. ai 21 anni	41.215	35.490	dai 18 ai 20 anni	172,83
dai 20 ai 21 anni . . .	39.625	33.425	dai 16 ai 18 anni	151,78
dai 19 ai 20 anni . . .	38.135	30.075	2 ^a Categoria B:	
dai 18 ai 19 anni . . .	34.960	27.850	sup. ai 20 anni	172,56
dai 17 ai 13 anni . . .	30.080	25.570	dai 18 ai 20 anni	167,37
dai 16 ai 17 anni . . .	27.905	23.675	dai 16 ai 18 anni	147,07
infer. ai 16 anni . . .	23.020	21.220	3 ^a Categoria:	
3 ^a Categoria B:			sup. ai 20 anni	163,35
sup. ai 21 anni	34.960	30.080	dai 18 ai 20 anni	156,66
dai 20 ai 21 anni . . .	33.365	28.695	dai 16 ai 18 anni	133,90
dai 19 ai 20 anni . . .	32.410	26.895	4 ^a Categoria:	
dai 18 ai 19 anni . . .	30.345	23.765	sup. ai 20 anni	153,18
dai 17 ai 18 anni . . .	25.675	21.640	DONNE	
dai 16 ai 17 anni . . .	24.120	20.530	1 ^a Categoria:	
infer. ai 16 anni . . .	19.255	17.995	sup. ai 20 anni	145,14
ZONA DI VERBANIA			dai 18 ai 20 anni	124,37
1 ^a Categoria:			dai 16 ai 18 anni	115,96
superiori ai 21 anni . .	71.240	71.240	2 ^a Categoria A:	
2 ^a Categoria:			sup. ai 20 anni	137,31
superiori ai 21 anni . .	53.680	46.150	dai 18 ai 20 anni	117,19
inferiori ai 21 anni . .	46.575	39.680	dai 16 ai 18 anni	107,96
3 ^a Categoria A:			3 ^a Categoria B:	
superiori ai 21 anni . .	39.995	34.375	sup. ai 20 anni	138,38
20/21 anni	38.405	32.410	dai 18 ai 20 anni	118,32
19/20 anni	36.865	29.175	dai 16 ai 18 anni	109,09
18/19 anni	33.895	27.000	3 ^a Categoria:	
17/18 anni	29.175	24.775	sup. ai 20 anni	128,93
16/17 anni	27.055	23.020	dai 18 ai 20 anni	110,27
inferiori ai 16 anni . .	22.280	20.530	dai 16 ai 18 anni	102,50
3 ^a Categoria B:			infer. ai 16 anni	88,44
superiori ai 21 anni . .	33.895	29.120	GARZONI	
20/21 anni	32.355	27.850	Uomini dai 14 ai 15 anni	79,05
19/20 anni	31.405	26.100	» dai 15 ai 16 anni	80,97
18/19 anni	29.385	23.020	» dai 16 ai 17 anni	113,06
17/18 anni	24.880	21.005	» dai 17 ai 18 anni	115,47
16/17 anni	23.395	19.945	» dai 18 ai 19 anni	142,84
inferiori ai 16 anni . .	18.670	17.450	» dai 19 ai 20 anni	145,35
			» oltre i 20 anni	la paga di categoria

Gli uomini assunti oltre i 20 anni di età non pratici delle lavorazioni, saranno considerati per il periodo massimo di 12 mesi in addestramento speciale, come previsto dall'art. 7 (parte operai) del Contratto collettivo nazionale di lavoro 2 ottobre 1959. Essi saranno retribuiti con paghe inferiori del 10 % (per il 1° semestre) e del 5 % (per il 2° semestre) di quello delle categorie cui verranno assegnati.

GARZONETTE E PICCININE

Donne dai 14 ai 15 anni	75 —
» dai 15 ai 16 anni	77,14
» dai 16 ai 17 anni	94,45
» dai 17 ai 18 anni	96,43
» oltre i 18 anni	la paga di categoria

Le donne assunte oltre i 20 anni di età, non pratiche delle lavorazioni, saranno considerate per il periodo massimo di 12 mesi in addestramento speciale, come previsto dall'art. 7 (parte operai) del contratto collettivo nazionale di lavoro 2 ottobre 1959. Esse saranno retribuite con paghe inferiori del 10 % (per il 1° semestre) e del 5 % (per il 2° semestre) di quelle delle categorie cui verranno assegnate.

Ausiliari di 1 ^a categoria	210,38
Ausiliari di 2 ^a categoria	191,05

Servizi complementari:

Uomini	175,61
Donne	138,38

ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Gruppo A:

Minimi di paga giornaliera per servizio di		
10 ore	9 ore	8 ore
—	—	—

Autisti per servizio fuori stabilimento, infermie- ri patentati, guardiani notturni	1.621,13	1.500,42	1.379,70
--	----------	----------	----------

Gruppo B:

Infermieri autorizzati, guardiani notturni, cu- stodi, portieri, fattori- ni, cavallanti:			
oltre i 20 anni	1.499,74	1.388,05	1.276,37
fra i 18 e i 20 anni	1.420,72	1.314,92	1.209,13
fra i 16 e i 18 anni	1.159,12	1.072,80	986,49
inferiori ai 16 anni	887,05	921 —	754,94

Portinaie (Donne):

Portinaie che godono di alloggio, luce, acqua e riscaldamento lire 11.268,85 alla quindicina.

Ai fini della corresponsione dell'indennità di contingenza, la quota giornaliera (8 ore) in vigore successivamente al 12 giugno 1954, sarà moltiplicata per dodici ed il prodotto sarà aggiunto alla predetta retribuzione quindicinale fissa.

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

PETTINARI UMBERTO, direttore

SANTI RAFFAELE, gerente